



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PKS (PABRIK KELAPA SAWIT) INTI
SEI ROKAN KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

CHALIF AHMAD SAHPUTRA
NIM. 11671102516

**KONSENTRASI MSDM
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020 M/1441 H**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PKS (PABRIK KELAPA SAWIT) INTI
SEI ROKAN KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

CHALIF AHMAD SAHPUTRA
NIM. 11671102516

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2020 M/1441 H



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CHALIF AHMAD SAHPUTRA
 NIM : 11671102516
 KONSENTRASI : MSDM
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : 8 (Delapan)
 FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu

DISETUIJ OLEH

PEMBIMBING


Putriana, SE, MM
 NIP.19691120 200701 2 023

MENGETAHUI

DEKAN




Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP.19620512 198903 1 003

KETUA KRODI MANAJEMEN


Fakhrurozi, SE, MM
 NIP.1967075200003 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CHALIF AHMAD SAHPUTRA
 NIM : 11671102516
 KONSENTRASI : MSDM
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : 8 (Delapan)
 FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti SEI Rokan Kabupaten Rokan Hulu
 TANGGAL UJIAN : 28 April 2020

DISETUJUI OLEH:


PANITIA PENGUJI

KETUA

Dr. AMRIL MUZAN, SHI, MA
 NIP. NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI

PENGUJI I


M. RACHMADI, SE, MM
 NIK. 130717111

PENGUJI II


ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
 NIK. 130717061

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti SEI Rokan Kabupaten Rokan Hulu. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 111 orang dengan menggunakan metode random sampling. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik probability sampling dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil bahwa disiplin memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan karena jika seorang karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dengan baik maka produktivitas yang dihasilkan juga akan meningkat. Namun pada hasil analisis regresi yang kedua membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja hanya dapat mempengaruhi secara langsung diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan untuk melaksanakan proses produksi barang atau jasa yang dihasilkan. Secara simultan disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu. Sementara nilai R Square sebesar 65,8% Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas sementara sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Produktivitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu”**.

Shalawat beriringan salam penulis kirimkan untuk junjungan alam sekaligus suri teladan umat didunia yaitu Baginda kita Nabi Muhammad SAW. Semoga shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada beliau dan semoga kita mendapat syafaat beliau serta tergolong orang-orang ahli surga. Aamiin.

Penelitian skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua Ayahanda Syahrial, Ibunda Nurhalena dan Ibunda Nurlaila yang telah membesarkan, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang dengan penuh kesabaran. Terima kasih Ayah dan Ibu atas segala doa, motivasi dan dukungannya baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.
2. Keluarga tersayang, kakak dan adik penulis yaitu Chintia Lensy Lestari, Anisa Syaputri, dan Marcerio Teguh Nugroho, dan Hesti Fany Lesya, kekasih tersayang Indri Fitradila, A.Md yang selalu memberikan support, perhatian, motivasi dan kasih sayang dalam membantu penulisan skripsi ini, serta semua keluarga yang telah memberikan bantuan moril dan memberikan keceriaan bagi penulis.
3. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
4. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Ibu Putriana, SE, MM Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan serta masukan kepada penulis untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

9. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dan doa kepada penulis selama menempuh perkuliahan hingga selesai.

10. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

Semoga semua ilmu, doa dan motivasi yang diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan dibalas oleh Allah SWT. Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini. Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan pengetahuan penulis, dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. *Aamiin ya Robbal 'Alamiin.*

Pekanbaru, 2020

CHALIF AHMAD SAHPUTRA
NIP.11671102516



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN`	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	13
1.3 Tujuan Penulisan.....	13
1.4 Mamfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1 Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Disiplin Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	22
2.1.2.3 Indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi	22
2.1.2.4 Penilaian Disiplin Kerja	26
2.1.2.5 Pendisiplinan Karyawan	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Disiplin.....	28
2.1.2.7 Upaya Meningkatkan Kedisiplinan.....	29
2.1.3 Lingkungan Kerja	29
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.3.2 Tujuan Lingkungan Kerja	31
2.1.3.3 Pembagian Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	34
2.1.3.5 Kondisi Lingkungan Kerja.....	38
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	39
2.1.4 Produktivitas.....	43
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas	43
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	45
2.1.4.3 Indikator Produktivitas.....	46
2.1.5 Hubungan Antara Disiplin dan Lingkungan	47
Terhadap Produktivitas.....	47
2.1.6 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja, Lingkungan kerja	48
Dan Produktivitas Kerja	48
2.1.6.1 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja	48
2.1.6.2 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja.....	50
2.1.6.3 Pandangan Islam Tentang Produktivitas.....	50
2.2 Penelitian Terdahulu	54
2.3 Kerangka Pemikiran.....	57
2.4 Konsep Operasional	58



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Hipotesis	59
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	64
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	64
3.2.1 Jenis Data.....	64
3.2.1.1 Data Kuantitatif.....	64
3.2.1.2 Data Kualitatif.....	65
3.3 Populasi dan Sampel.....	65
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.5 Regresi Linier Berganda	64
3.6 Uji Kualitas Data.....	64
3.6.1 Uji Validitas.....	65
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	65
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	70
3.7.1 Uji Normalitas	70
3.7.2 Uji Multikolinearitas	71
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	71
3.7.4 Uji Autokorelasi	72
3.8 Uji Hipotesis	72
3.8.1 Uji t (Uji Parsial)	72
3.8.2 Uji F (Simultan).....	73
3.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	73

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	75
4.1 Deskripsi Umum Perusahaan	75
4.2 Logo dan Motto PTPN V (PT Perkebunan Nusantara V)	76
4.3 Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara V	77
4.4 Lokasi PTPN V (PT Perkebunan Nusantara V)	80
4.5 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara V	80
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
5.1 Hasil Penelitian	85
5.1.1 Deskriptif Responden	85
5.1.2 Karakteristik Profil Responden	86
5.1.3 Statistik Deskriptif Variabel	85
5.2 Hasil Uji Kualitas Data	90
5.2.1 Uji Validitas	90
5.2.1.1 Uji Validitas Produktivitas (Y)	91
5.2.1.2 Uji Validitas Disiplin (X1)	92
5.2.1.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	92
5.2.2 Uji Realibilitas	94
5.3 Uji Asumsi Klasik	94
5.3.1 Uji Normalitas Data	94
5.3.2 Uji Autokorelasi	97
5.3.3 Uji Multikolineritas	99
5.3.4 Uji Heteroskedastisitas	100



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	101
5.5 Uji Hipotesis	102
5.5.1 Pengujian Variabel Secara Parsial (T-test)	102
5.5.1.1 Uji Hipotesis Pertama	103
5.5.1.2 Uji Hipotesis Kedua.....	104
5.5.2 Pengujian Variabel Secara Simultan (F-test)	104
5.6 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	105
5.7 Pembahasan.....	106
5.7.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas	106
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas.....	107
5.7.3 Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja.....	107
Terhadap Produktivitas.....	107
BAB VI PENUTUP	108
6.1 Kesimpulan	108
6.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tabel

DAFTAR TABEL

1	Target dan realisasi hasil produksi karyawan PT.Perkebunan.....	7
	Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan	7
	Kabupaten Rokan Hulu 2015-2019.....	7
1	Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan	9
	Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan	9
	Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019.....	9
1.3	Data absensi karyawan PT.Perkebunan	10
	Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan	10
	Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019	10
2	Tinjauan Penelitian Terdahulu	54
2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	58
5	Sampel dan tingkat penyebaran	85
5	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	86
5	Identitas Responden Menurut Usia	87
5	Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir	88
5	Identitas Responden Menurut Lama Bekerja.....	88
5	Hasil Statistik Deskriptif.....	89
5	Rekapitulasi Uji Validitas Produktivitas (Y)	91
5	Rekapitulasi Uji Validitas Disiplin (X1).....	92
5.9	Rekapitulasi Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.10	Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas	94
5.11	Statistik <i>kolmogorov-smirnov</i>	96
5.12	Hasil Uji Autokorelasi	98
5.13	Tabel Durbin Watson.....	98
5.14	Hasil Uji Multikolineritas	99
5.15	Hasil Perhitungan Regresi	101
5.16	Hasil Uji Hipotesis Parsial.....	103
5.17	Hasil Uji Hipotesis Simultan	104
5.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	105

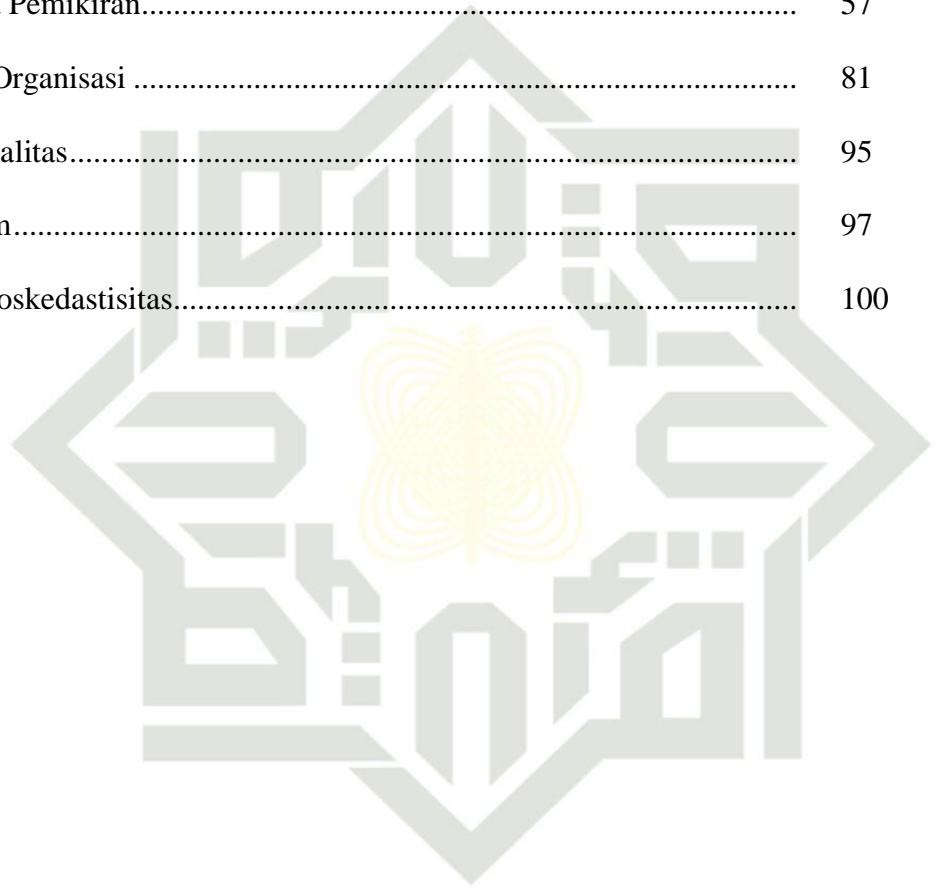
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1	Kerangka Pemikiran.....	57
4.1	Struktur Organisasi	81
5.1	Uji Normalitas.....	95
5.2	Histogram.....	97
5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	100



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif dan inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. **Senata dkk, 2014** mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profil perusahaan sementara, bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang leader, produktivitas karyawan yang dipimpinnya akan meningkatkan prestasi bagian atau departemen yang dia pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka berkerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu di terapkan. Menuntut karyawan untuk bekeja keras bukan solusi yang baik, bahkan biasa menjadi boomerang bagi perusahaan atau leader. Tingkat produktivitas kerja karyawan biasanya di dasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari output barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu yang dapat dirumuskan sebagai berikut. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja biasa menggunakan rumus input/output.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak di lakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu di lakukan latihan dan training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan disiplin dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Penelitian (**Fitri dan Lena, 2016**) menyatakan bahwa dalam peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Selain disiplin, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja, hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menimbulkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila produktivitas kerja karyawan meningkat maka otomatis kinerja juga akan meningkat. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi mengerjakan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman, maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurniikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya, ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya. Karena lingkungan yang memberikan rasa nyaman kepada karyawan juga akan memberikan pengaruh pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar Kabupaten Rokan Hulu, Riau. PT



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Rokan Hulu adalah salah satu unit pabrik kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara V yang kantor pusatnya terdapat di Jl. Rambutan Pekanbaru, Riau. PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar bergerak pada bidang Produksi hasil olah minyak sawit (CPO) dari perkebunan sendiri milik PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam Sub Sektor Perkebunan telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional. Banyaknya perkebunan yang berada dibawah PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu, maka penulis hanya mengambil objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar. Setiap individu atau diri karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan haruslah mampu bekerja sama dengan perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya di tempat kerja, karena itu sangat berpengaruh dalam pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan yang terlihat tidak adanya dorongan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan secara penuh, hal ini dapat dilihat melalui para karyawan yang masih belum melaksanakan tugasnya secara penuh dan masih terlihat kurang ada rasa saling bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, dan dilihat ketika jam bekerja beberapa karyawan pergi keluyuran ke kantin dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila tidak ada tugas dan kegiatan yang harus dilakukan para karyawan keluar dari pabrik untuk mencari sesuatu yang mereka butuhkan atau pulang kerumah, kemudian dilihat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan sering menunggu perintah atau diawasi oleh asisten kemudian mereka baru melaksanakan pekerjaannya dengan baik. keadaan emosional karyawan dari pribadi maupun antar anggota sehingga secara keseluruhan penyebab tersebut akan mengganggu fokus bekerja karyawan, artinya masih banyak karyawan yang tingkat keterlibatannya terhadap perusahaan masih kurang, bermalas-malasan, tidak berusaha keras, dan kurangnya rasa tanggung jawab.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan fenomena yang terjadi pada karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar tersebut kurangnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja yang belum maksimal diterima seperti karyawan tidak senang dengan penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tuntutan yang banyak tanpa mempertimbangkan kebutuhan karyawan secara seimbang sehingga tidak tercipta moral kerja yang positif, kemudian atasan kurang memberikan pengakuan atau prestasi terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik sehingga menyebabkan kepuasan kerja berkurang dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu sampai pada tahun 2019 sebanyak 153. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan karyawan. Dimana tingkat produktivitas ini dilakukan dengan cara membandingkan jumlah tenaga kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan realisasi produksi dalam waktu tertentu.

Dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu memiliki banyak pasokan bahan baku dari berbagai PKS seperti (Kebun inti STA, Plasma Sei. Tapung, Kebun SSI). Meskipun begitu realisasi produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu yang diperoleh belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari tingkat pencapaian target produksi CPO (*Crude Palm Oil*) atau Minyak sawit mentah yang dihasilkan masih belum optimal bahkan mengalami permasalahan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam rencana produksinya. Hal ini dapat dilihat dalam tabel hasil produktivitas berikut ini:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Hasil Produksi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah karyawan	Target produksi CPO (Ton)	Realisasi produksi CPO (Ton)	Persentase (%)
1	2015	136	56.305	55.302	98,22%
2	2016	138	50.311	40.130	79,76%
3	2017	143	60.434	54.399	90,01%
4	2018	146	61.257	58.014	94,72%
5	2019	153	51.706	54.312	105,04%

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa realisasi hasil produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu cenderung berfluktuasi dari tahun ke tahun, tercatat pada tahun 2015 dan tahun 2016 target produksi belum terealisasi yaitu dengan masing-masing persentasi 98,22% dan 79,76% pada tahun 2016 target produksi mengalami penurunan dan yang terealisasi hanya sebesar 79,76% dari target yang telah direncanakan, kemudian pada tahun 2017 target produksi juga mengalami kenaikan dan yang terealisasi hanya sebesar 90,01% dari target produksi yang telah direncanakan. Pada tahun 2018 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi yaitu hanya sebesar 94,72%. Berbeda dengan tahun 2019, hasil produksi terealisasi melebihi target dari perusahaan dengan persentase sebesar 105,04%. Berikut ini merupakan data produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu yang terdapat adanya permasalahan yaitu berfluktuasinya tingkat produktivitas yang akan menimbulkan penurunan profitabilitas dari sebuah perusahaan.

Tabel 1.2
Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS
(Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu Tahun
2015-2019

No	Tahun	Jumlah karyawan	Realisasi produksi CPO (Ton)	Produktivitas	Perkembangan Produktivitas (%)
	2015	136	55.302	407	-
	2016	138	40.130	291	(28,50)
	2017	143	54.399	380	30,58
	2018	146	58.014	397	4,47
	2019	153	54.312	355	(10,58)
	Jumlah			1894	

Sumber data : Data Olahan Peneliti, 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat perkembangan produktivitas selama 5 tahun mengalami fluktuasi. Dari tahun 2015 ke tahun 2016 perkembangan produktivitas mengalami penurunan sebesar 28,50%, ini dilihat dari jumlah karyawan pada tahun 2015 sebanyak 136 orang dengan produktivitas 407 perorang dari hasil produksi 55.302 dalam setahun, sedangkan pada tahun 2016 jumlah karyawannya bertambah dari tahun sebelumnya namun hasil produksi dan produktivitasnya mengalami penurunan sebesar 291 perorang dari hasil produksi 40.130. Selanjutnya pada tahun 2017 perkembangan produktivitas mengalami peningkatan sebesar 30,58% dengan tingkat produktivitas 380 perorang dari hasil produksi 54.399 dengan jumlah karyawan 143 orang. Pada tahun 2018 perkembangan produktivitas mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 4,47% dengan tingkat produktivitas 397 perorang dari hasil produksi 58.014 dengan jumlah karyawan 146 orang. Penurunan produktivitas terjadi pada tahun 2018 dari tahun sebelumnya sebesar 10,58% dengan tingkat produktivitas 355 perorang dari hasil produksi 54.312 dengan jumlah karyawan 153 orang. Dari data dan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah karyawan dalam suatu perusahaan dapat menentukan perkembangan dari produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut.

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Dalam peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Adapun Tabel 1.3 yaitu data yang dilihat sebagai salah satu acuan tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019

NO	Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja efektif/tahun	Absensi	Presentasi %
1	2015	136	290	17	12,50
2	2016	138	290	22	15,94
3	2017	143	290	15	10,71
4	2018	146	290	14	10,00
5	2019	153	290	11	7,18
Jumlah				79	

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019.

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat ketidakhadiran atau absensi yang sangat berfluktuasi terhitung pada tahun 2015 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 17 orang atau 12,50%, kemudian tahun 2016 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 22 orang atau 15,94%, kemudian pada tahun 2017 jumlah ketidakhadiran



karyawan sebanyak 15 orang atau 10,71%, kemudian pada tahun 2018-2019 masing-masing jumlah ketidakhadiran yaitu 14 orang dan 11 orang dengan masing-masing presentasi 10,00% dan 7,18%.

Fakta yang ada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, masih adanya karyawan yang bermain-main pada saat jam kerja, dan masih banyak yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat proses kerja berlangsung. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, seharusnya dengan tingginya insentif dan tersedianya sarana dan prasarana yang diberikan maka seharusnya produktivitas kerja karyawan sudah harus baik, namun kenyataannya produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik yaitu disiplin diri, disiplin yang timbul dari dalam diri tanpa adanya paksaan sehingga karyawan dapat menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa paksaan karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemudian pada lingkungan kerja di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei pagar, berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara dengan pekerja dan staf asisten masalah yang ada pada lingkungan kerja yang terdapat pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei pagar yaitu lingkungan pada tempat pengolahan kurang bersih,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan nyaman, toilet kurang bersih, terdapat kelembapan yang dipengaruhi oleh temperatur udara, dan juga tercium bau-bauan yang tidak sedap yang ditimbulkan dari limbah maupun bau-bau saat pabrik sedang melakukan proses produksi yang dapat mengganggu penciuman karyawan atau orang lain yang sedang berada di lingkungan pabrik yang dianggap sebagai pencemaran. Kemudian kebisingan yang masih terasa di dalam pabrik juga mengganggu pendengaran sehingga dapat menghambat komunikasi ketika sedang melaksanakan pekerjaan, jalan yang licin akibat noda tumpahan minyak sawit, penerangan yang masih kurang pada malam hari di lingkungan pabrik dan kurangnya tempat Peristirahatan (*Rest Area*) di lingkungan pabrik. Sedangkan hubungan antar karyawan dan juga hubungan karyawan dengan pimpinan masih menjadi masalah yang sering terjadi di lingkungan kerja PKS Sei Pagar seperti kecemburuan sosial diantara karyawan dan kurangnya hubungan baik antar karyawan dan pimpinan. Kondisi Lingkungan Kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan karena setengah atau sehari waktu mereka dihabiskan dalam Lingkungan Kerja tersebut. Untuk itu perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Apabila masalah tersebut tidak segera dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas, baik karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk penelitian dengan **judul : “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan**



Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulisan merupakan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prroduktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan kaitannya perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam upaya mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan. Perusahaan untuk mencapai tujuannya, sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukan upaya yang serius dalam pengelolaan sumberdaya manusia pada suatu perusahaan yaitu guna meningkatkan produktivitas sumberdaya manusia. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi dengan berupaya memenuhi segala kebutuhan karyawan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung karyawan untuk mampu bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja juga perlu diciptakan agar produktivitas karyawan tetap baik. (Hedillah: 2013).

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. **Khotimah (2018)** menyatakan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Haslindah (2019) menyatakan bahwa Manejemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Dalam suatu perusahaan, komponen yang sangat untuk mendorong produksi dan tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam menyelesaikan permasalahan pada ruang lingkup tenaga kerja untuk keperluan operasional instansi agar tercapainya tujuan setiap instansi.

Fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja (**Rachman Saleh, 2018**).

Sastrohadiwiryo (2013:291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sutrisno (2016:89) menjelaskan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan berdasarkan penelitian **Hasibuan (2018)** adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi orang bersangkutan akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin Kerja berdasarkan penelitian **Manullang (2015)** adalah melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan atau berupa peraturan atau kebiasaan. Disiplin sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin dari pihak atasan ataupun bawahan.

Siagian 2013: 106 menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

siat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (**Ghalih, 2013:38**).

Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap peraturan

Disiplin dikatakan juga sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Tindakan disiplin merupakan interaksi antara manusia, prosesnya kadang kala bias dan emosional dan oleh karena itu tindakan-tindakan seperti itu tidak selalu dibenarkan. Tindakan-tindakan yang tidak dapat dibenarkan adalah tidak adil bagi karyawan yang terlibat *counterproductive* dan telah menyebabkan kehilangan status bebas serikat pekerja pada beberapa perusahaan. Hal ini juga memicu pemogokan liar (*wild strike*), *walk out* dan penambatan pekerja pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Bahkan meskipun karyawan tidak bereaksi secara terang-terangan terhadap tindakan tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan, moral kerja karyawan kemungkinan merosot yang dapat secara negatif mempengaruhi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2.2 Jenis- jenis Disiplin Kerja

Sinambela (2016 : 335) membagi disiplin kerja ada dua jenis, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

2.1.2.3 Indikator dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya **(Hasibuan, 2013:194):**

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinannya mereka akan baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

8. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan karyawan. Pimpinan harus tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman karyawan yang indisipliner yang disegani dan diakui kepeimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara karyawan perusahaan.

9. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut penelitian **Hasibuan (2013:194)**

terdiri dari:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketetapan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya atau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

Setiap tindakan memiliki tujuan-tujuan yang berguna bagi organisasi maupun bagi karyawan, tujuan tersebut meliputi. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan peraturan-peraturan perusahaan.

1. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahannya. Disiplin diberlakukan secara tidak tepat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan yang buruk diantara penyelia dan bawahanya.

2. Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.2.4 Penilaian Disiplin Kerja

Faktor dalam penilaian kedisiplinan kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat ada lima, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.2.5 Pendisiplinan Karyawan

Rivai (2013:76) menyatakan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

Pendisiplinan para pegawai dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Tindakan yang bersifat negatif, meliputi:
 - a. Pemberian surat peringatan.
 - b. Dirumahkan sementara.
 - c. Dikenakan sanksi administratif, misalnya:
 - d. Penurunan jabatan.
 - e. Penurunan jabatan pada umumnya yang diikuti oleh pemutasian kebagian atau unit yang kurang mempunyai peranan penting.
 - f. Pemecatan
2. Tindakan yang bersifat positif, misalnya:
 - a. Hendaknya pendisiplinan diri dilakukan secara pribadi.
 - b. Hendaknya bersifat membangun.
 - c. Hendaknya dilakukan segera.
 - d. Sesudah melakukan hukuman sikap pimpinan tetap wajar.
 - e. Selanjutnya disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila setiap karyawan menyadari akan setiap kewajiban, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Kewajiban melakukan semua tugas pekerjaan termasuk dalam lingkungan jabatan dengan rajin serta menaati segala perintah jabatan dari atasannya tanpa memikirkan keuntungan diri sendiri
- b) Kewajiban bertingkah laku sebagaimana yang sepatutnya diharapkan dari seorang karyawan dan kewajiban ini berlaku baik didalam maupun diluar jam kerja.

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dan Edy Sutrisno (2016: 94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya:

1. Taat terhadap aturan waktu

Diilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.1.2.7 Upaya Meningkatkan Kedisiplinan

Disiplin yang baik adalah disiplin yang timbul karena keinsafan, kesadaran bukan karena terpaksa, sehingga diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan sikap disiplin. dalam skripsi andi supriyanto untuk meningkatkan sikap disiplin perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Memberi penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dengan baik dan teratur.
2. Memberikan teguran kepada pegawai yang berbuat salah.
3. Memberikan penjelasan dan penerangan mengenai hal yang belum diketahui untuk menghilangkan rasa ragu-ragu.
4. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesinambungan untuk menambah ketrampilan dan rasa percaya diri.

Disiplin itu dapat tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak pada masa kanak-kanak dan terus berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013:43).

Rivai (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. (Ningrum: 2018)

Kasmir (2016:192) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja jadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

2.1.3.2 Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terhadap semua unit perusahaan bertujuan untuk:

- a. Memastikan apakah lingkungan kerja (tempat kerja) tersebut telah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- b. Sebagai pedoman sebagai bahan perencanaan dan pengendalian terhadap bahaya yang ditimbulkan oleh faktor-faktor yang ada di setiap tempat kerja.
- c. Sebagian data untuk membantu mengoreksikan hubungan sebab akibat terjadinya suatu penyakit akibat kerja maupun kecelakaan.
- d. Bahan dokumen untuk mengembangkan program-program K3 selanjutnya.

Dalam menjalankan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan ini.

2.1.3.3 Pembagian Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sidanti (2015:46):

Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah:

- a. Tata ruang kerja. Dalam suatu organisasi sebaiknya pekerja yang bekerja diberikan tempat yang layak untuk menunaikan pekerjaan atau tugas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerja tidak mungkin bisa bekerja dengan baik dan maksimal jika tempat yang disediakan tidak dapat memberikan kenyamanan.

- b. Cahaya ruangan. Cahaya atau penerangan ruang kerja memiliki peranan yang sangat utama untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka akan mampu memberikan hasil kerja yang baik, artinya bahwa penerangan dalam tempat kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan kegiatan sehari-hari organisasi.
- c. Suhu dan kelembapan udara. Didalam ruangan kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup, sehingga dengan adanya pertukaran udara yang baik akan menghasilkan kesegaran fisik dari karyawan bersangkutan. Sebaliknya jika suhu udara terlalu panas maka akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja. Suara yang bising dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Dengan demikian setiap organisasi akan selalu berusaha menghilangkan suara bising tersebut atau dengan cara lain yaitu menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- e. Suasana kerja. Setiap perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik, ini merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan adanya suasana kerja yang baik maka dapat menimbulkan semangat kerja yang baik pula. Suasana kerja yang baik untuk setiap perusahaan dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan yang harmonis atau sebaliknya. Maka dengan adanya hubungan yang baik ini dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurniikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan saling pengertian diantara pimpinan dengan karyawan serta dapat menciptakan motivasi kerja yang baik dalam diri karyawan itu sendiri.

- f. Keamanan kerja karyawan. Jika berkerja dengan rasa aman maka dapat menimbulkan ketenangan. Ketenangan dapat mendorong motivasi kerja sehingga kinerja karyawan menjadi baik. Yang dimaksud rasa aman dalam hal ini meliputi keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama karyawan melaksanakan tugas dengan prestasi kerja yang sesuai dengan diinginkan perusahaan. Dan terjaminnya milik karyawan dari kerusakan dan pencurian.

2. Lingkungan kerja bukan Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan atau sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja bukan fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, misalnya hubungan dengan sesama karyawan serta dengan pemimpinnya. Artinya jika hubungan antara sesama karyawan baik dan hubungan antara pimpinan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan rasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Alhasil semangat kerja karyawan akan meningkat dibarengi kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Lingkungan kerja yang baik atau mendapat perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan akan merasa lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan dan ini akan menekan atau menurunkan tingkat *Labour Turn Over* (LTO). Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendapat perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan tidak bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan, hal ini menurunkan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan, yang mempengaruhi pembentukan perilaku seorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan pra sarannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas yang baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja dikalangan karyawan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga mempunyai pengaruh dan diperhatikan dalam lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas apa yang termasuk dalam lingkungan kerja (Nuraini, 2013), diantaranya :

Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai.

Ada beberapa perusahaan yang masih kurang memperhatikan, padahal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu perusahaan mesti memperhatikan penerangan (warna) sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Setiap perusahaan harus selalu memperhatikan kebersihan yang ada dilingkungan kerja, jika lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

senang sedangkan lingkungan kerja yang kotor, penuh debu dan bau yang tidak enak juga akan mempengaruhi konsentrasi para karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

Penerangan

Seorang manajer harus memperhatikan penerangan yang ada diruang kerja karyawan. Penerangan yang berlebihan akan menimbulkan rasa kegelisahan sedangkan untuk penerangan yang kurang maka akan menyebabkan karyawan akan mengantuk dan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

d) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan sedangkan pertukaran udara yang kurang dan pengap mudah menimbulkan kelelahan para karyawan. Untuk menimbulkan udara yang cukup maka manajer harus diperhatikan ventilasi udara.

Musik

Para manajer harus memperhatikan musik yang akan diperdengarkan oleh para karyawan atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih musik yang disukai karyawan.

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong kinerja karyawan. Rasa aman disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja, yakni keamanan terhadap kendaraan yang memilikinya karena tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik. Sehingga dapat dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya dalam suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Mulyadi (2015 : 171)**, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah:

- a. Faktor fisik, meliputi penerangan, suhu udara, kelembapan, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi dan tekanan udara.
- Faktor kimiawi, meliputi gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.
- Faktor biologi terdiri dari golongan tumbuhan dan hewan.
- Faktor fisiologis meliputi konstruksi mesin, sikap dan cara kerja
- Faktor mental-psikologis meliputi suasana kerja, hubungan antara karyawan atau dengan pengusaha, pemilihan kerja dan lain-lain.

Faktor-faktor tersebut dalam jumlah yang kurang cukup atau berlebih dapat mengganggu daya kerja seorang tenaga kerja, yaitu:

Penerangan yang kurang cukup intensitasnya adalah sebab kelelahan mata.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kegaduhan mengganggu daya mengingat, konsentrasi pikiran dan berakibat kelelahan psikologis

Gas-gas dan uap diserap oleh tubuh lewat pernapasan dan berpengaruh berfungsinya berbagai jaringan tubuh dengan akibat penurunan daya kerja.

Debu-debu yang dihirup ke paru-paru mengurangi penggunaan optimal alat pernafasan untuk mengambil zat asam dari udara.

Parasit-parasit yang masuk tubuh higiene ditempat kerja yang buruk menurunkan derajat kesehatan dan juga daya kerjanya.

6. Sifat badan yang salah mengurangi hasil kerja, menyebabkan timbulnya kelelahan atau kurangnya fungsi maksimal alat-alat tertentu.

7. Hubungan kerja tidak sesuai adalah sebab bekerja secara lamban atau setengah-setengah.

Sebaliknya, apabila faktor-faktor tersebut mencari manfaatnya, dapat diciptakan suasana kerja yang lebih serasi mialanya :

Penggunaan musik ditempat kerja

Pengurangan yang diatur intensitas dan penyebarannya

Dekorasi warna ditempat kerja

Bahan-bahan yang beracun dalam keadaan dikendalikan biayanya

Penggunaan suhu yang nikmat untuk kerja

Perencanaan manusia dan mesin yang sebaik-baiknya, dan lain-lain

Beberapa faktor yang mempengaruhi dan menentukan pembentukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

2.1.3.5 Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik ada segala sesuatu yang menyangkut kondisi fisik antara lain:

- a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pekerjaanya
- b. Tersedianya beberapa fasilitas seperti peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat istirahat, kantin atau kafetarian, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
- c. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis antara lain:

- a. Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi:
 - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang wenang (secara tidak adil).
 - c) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling mencurigai diantara para pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Adanya loyalitas yang bersifat 2 dimensi yaitu vertikal dan horizontal.
 - a) Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara pimpinan dan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dan pimpinan.
 - b) Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat antara bawahan dan bawahan atau pegawai-pegawai yang setingkat
 - c) Adanya perasaan puas dikalangan karyawan. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi kedalam dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagan (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Sagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungn dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memepengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantar individu masing-masing.

Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja berdasarkan penelitian **Sunyoto (2013:44)** , yaitu:

Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.4 Produktivitas

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2014:12).

Wibowo (2016 ; 95) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Penelitian Maludin (2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan suatu rasio antara masukan dan keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. **Hasibuan (2018)** menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*). Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tersebut. Dari pengertian secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan (*input*) dengan pengeluaran (*output*) pada suatu sistem produksi suatu barang dan jasa. Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai suatu target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu : pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif. Kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu (Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 159) :

1. Faktor Internal
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi insttusional
 - b. Struktur dan desain pekerjaan
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja
 - d. Kreativitas dan inovasi
 - e. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja
 - f. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - g. Lingkungan kerja yang ergonomis
 - h. Pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
 - i. Komunikasi inter dan antarr individu dalam membangun kerja
2. Faktor Eksternal
 - a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis
 - b. Kimitraan (*networking*) yang dikembangkan
 - c. Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi
 - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Tingkat persaingan
- f. Dampak globalisasi

2.1.4.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerj diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efisien dan efektif, Sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suat indicator sebagai berikut (**Mulyadi, 2015:105**).

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meningmati hasil tersebut.

3. Semangat kerja

Ini adalah usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian disbanding dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber dayayang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.5 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi serta lingkungan kerja suatu perusahaan dapat menentukan seberapa besar perkembangan tingkat produktivitas.

Dari pendapat **Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 159** mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, semakin disiplin seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, semakin rendah disiplin seseorang dalam bekerja, maka semakin rendah produktivitas. Lingkungan kerja juga memberikan peranan penting terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas, apabila lingkungan kerja tidak kondusif, maka karyawan akan mudah bosan dalam melakukan pekerjaan, semakin kondusif lingkungan, maka karyawan menjadi tidak bosan dalam berkerja. Jadi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja itu ada hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.1.6 Pandangan Islam mengenai Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

2.1.6.1 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja

Bekerja pada suatu organisasi yang dimana segalanya telah ada aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebelum bekerja ditempat kerja itu mestinya sudah dijelaskan segala prosedur yang ada didalam organisasi tersebut, ketika bekerja kita harus bisa mematuhi dan mentaati segala peraturan atau perintah yang ada, perintah dari atasan maupun dari bawahan. Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kemudian dengan mentaati segala peraturan yang ada, bekerja akan lebih bisa terkontrol dan berjalan dengan lancar, artinya bekerja bukan hanya mematuhi perintah dari atasan atau pimpinan tetapi juga harus mematuhi segala peraturan dari instansi atau organisasi. Bekerja harus bisa menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku serta melaksanakan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan maupun instansi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Harlie (2014) suatu sikap atau tingkah laku dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Maka dari itu bekerja dalam suatu organisasi hendaklah selalu taat akan perintah-perintah aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi atau organisasi sesuai dengan ajaran islam. Hal ini juga dijelaskan dalam hadist dan Al-qur'an surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى

اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Arti : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Telah dijelaskan pada Al-qur'an surat An-Nisa ayat 59 bahwa setelah Allah memerintahkan para pemimpin dan orang yang memiliki jabatan untuk bersikap adil terhadap rakyatnya, kemudian Allah memerintahkan para rakyat untuk taat kepada para pemimpin mereka; Dia berfirman: taatilah Allah jalan hukum-hukumnya, dan taatilah Rasulullah dalam setiap perintahnya, serta taatilah setiap orang yang mengatur urusan kaum muslimin. jika kalian berselisih dengan pemimpin karya dalam suatu perkara agama maka kembalilah kepada Al-quran dan as-sunnah, sebab ini merupakan asas dari keimanan serta mengandung kesudahan yang lebih baik bagi kalian di dunia dan di akhirat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN

skas Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin Kasan Riau

2.1.6.2 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita bekerja, dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita berada. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-A'raf ayat : 56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *Dan jangan lah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada Allah, dengan rasa takut dan harapan. Sesungguhnya rahmat dan harapan. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

Ayat ini menerangkan bahwa kita dituntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat di bumi, selain itu juga harus dapat melestarikan lingkungan sekitar untuk tetap utuh dan terjaga, jelas sudah bahwa ayat tersebut diatas melarang kita untuk melakukan pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk tindakan pelanggaran batas. Oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya terhadap lingkungan kerja, kita sebagai manusia (karyawan) harus memperhatikan lingkungan kerja dan menjaga lingkungan di sekitar tempat kita bekerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai yang diinginkan oleh karyawan saat bekerja.

2.1.6.3 Pandangan Islam Tentang Produktivitas

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapat balasnya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : *Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan.*

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita.

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa pikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۚ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya : *Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya.*

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industridengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yag membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemashalatan umat, dan bertindak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja. Dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihat di jalan Allah.

Produktivitas menurut pandangan islam, tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan duni dan akhirat. Alangkah merugi manusia yang yang telah dianugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal.

Seperti sabda Rasulullah SAW: *“barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemarin maka ia termasuk orang-orang yang beruntung. Dan barang siapa hari ini sama dengan hari kemarin maka ia merugi dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin maka ia celaka.”*

Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

Allah berfirman dalam surah Al-Asr : 1-2

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *Demi Masa (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,*

Akhirnya jika kita mampu memaksimalkan setiap input (waktu, pikiran) yang diberikan oleh Allah SWT lebih baik dari orang lain maka kita telah mampu menjadi hamba yang efektif. Seperti halnya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan yang tidak bermanfaat dan selalu memikirkan inovasi-inovasi terbaik untuk merancang kehidupan yang lebih baik.

Sabda Rasulullah SAW “Di antara tanda bagusny Islam seseorang ia senantiasa meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi dirinya.” *Input* berupa pikiran yang Allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat produktivitas seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan pikirannya. Kita sepakat bahwa setiap manusia yang lahir kedunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWT yang sudah pasti memiliki akal pikiran.

Allah SWT berfirman dalam surah Ar- Ra’d : 19 :

أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ

Artinya : *Adakah orang yang mengetahui bahwasanya apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu itu benar sama dengan orang yang buta? Hanya orang-orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran,*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	M. Zahari, Ubaidillah (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pabrik unit usaha kayu ARO PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi.
	Eventina Sitorus (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen PULP Making-2 PT.Indah Kiat PULP & Paper Perawang	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen PULP Making-2 PT.Indah Kiat PULP & Paper Perawang
3	Reski (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Disiplin Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4	Swandon o Sinaga (2016)	Hulu Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau
5	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia
6	Suci Purnama sari (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Padi Perdana Mandiri Plered Purwakarta	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Padi Perdana Mandiri Plered Purwakarta
7	Ayu Puspitawati Hafid (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat SUL-	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rakyat SUL-SEL Intermedia Kota

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		SEL Intermedia Kota Makassar		Makassar
8	Bella Dwi Handaya ni (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan <i>Telkom Corporate University Center</i>	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Telkom Corporate University Center
9	Andi Haslinda h (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pasca panen padi di Desa Lara	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pasca panen padi di Desa Lara
10	Wahyu Ningrum Handaya ni (2018)	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT.ABC Batam	Variabel Independen: Lingkungan Kerja fisik Variabel Dependen: Produktivitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT.ABC Batam

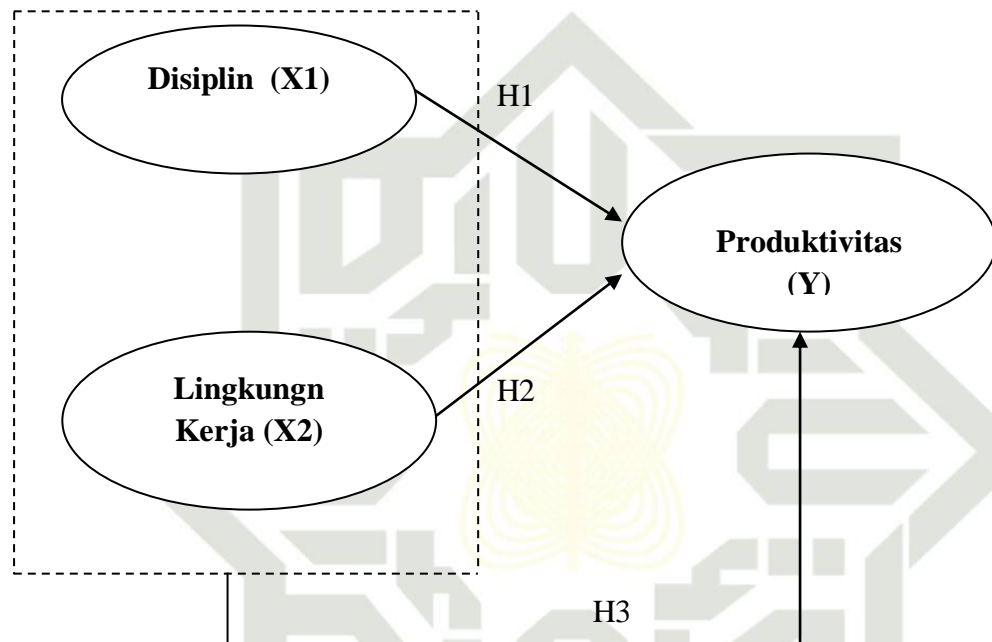
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. KARANGKA PEMIKIRAN

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Karangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian : Pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Sumber: Ervianto (2005 : 15) dan Sirait (2008 : 248)

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

Keterangan:

1. Variabel Dependent
 - a. (Y) Produktivitas
2. Variabel Independent
 - a. (X1) Disiplin Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. (X2) Lingkungan Kerja

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

H3 : Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

2.4 KONSEP OPERASIONAL

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator		Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas merupakan tingkat pencapaian yang dihasilkan baik barang ataupun jasa oleh setiap individu dalam suatu instansi/perusahaan dengan periode waktu tertentu.	1	Kemampuan	Likert
		2	Meningkatkan Hasil yang dicapai	
		3	Semangat Kerja	
		4	Pengembangan diri	
		5	Mutu	
		6	Efisiensi	
		(Mulyadi 2015: 105)		
Disiplin (X1)	Disiplin adalah sikap setiap individu terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dengan sanggup mematuhi dan tidak melanggar, apabila melanggar	1	Tujuan dan kemampuan	Likert
		2	Teladan Pimpinan	
		3	Balas Jasa	
		4	Keadilan	
		5	Waskat	
		6	Sanksi Hukuman	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ak cipta milik UIN Suska Ri	bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.	7	Ketegasan	
		8	Hubungan kemanusiaan	
		(Hasibuan, 2013: 194)		
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala kondisi atau segala bentuk sesuatu yang dapat mempengaruhi diri para karyawan/individu dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.	1	Hubungan karyawan	Likert
		2	Tingkat kebisingan lingkungan kerja	
		3	Peraturan kerja	
		4	Penerangan	
		5	Sirkulasi Udara	
		6	Keamanan	
		(Sunyoto, 2013:44)		

2.5 HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ketidakdisiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai (Sulaeman, 2014). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan sehingga produktivitasnya bisa terjaga.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio et al. (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas kerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan karyawannya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2018) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Adeyeye et al. (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya sifat baik seorang individu adalah abstrak dan tidak hanya bisa dilihat atau diamati.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Ningrum: 2018). Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2013). Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Ghoniya, 2014).

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Almukarrimah (2019) yang menyatakan bahwa Dalam setiap perusahaan suasana yang terdapat disekitar kerja merupakan hal yang sangat penting, hal ini disebabkan suasana yang ada disekitar kantor ialah suatu hal yang begitu dekat dengan karyawan, dimana lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja pegawai untuk menggapai tujuan bersama perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman dan fasilitas yang memadai akan dapat mendorong dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga apapun yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang tidak nyaman dengan kondisi fisik di tempat kerja cenderung tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Haslinda (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja, lingkungan kerja baik maka akan mengakibatkan produktivitas kerja tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja buruk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Christian dan Farida (2016) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Sukri (2014) bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang terdiri dari kehadiran, menaati peraturan yang berlaku, sanksi hukuman, tanggung jawab, keteladanan pimpinan, ketegasan, peraturan dan prosedur kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang terdiri dari: keterampilan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Masalah lingkungan kerja ini harus diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian teoritis mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dapat diperoleh hipotesis:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H : Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawabannya empiris.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti sei Rokan, Kecamatan Pagaran Tapah, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Oktober 2019 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

3.2.1.1 Data Kuantitatif

Sugiyono, 2013:13 menjelaskan bahwa Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Perkebunan Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

a) Data Primer

Data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara dan penyebaran daftar lisan/angket (kuesioner). Pada penelitian ini data primer di dapatkan langsung dengan wawancara kepada bapak atasan yang ada di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PKS (Perkebunan Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu yaitu berupa data laporan statistik pengolahan kelapa sawit pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Perkebunan Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data sekunder yang diperoleh berupa data absensi kehadiran karyawan yang diperoleh dari karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Perkebunan Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

3.2.1.2 Data Kualitatif

Dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh (Sugiyono, 2014:15). Adapun data kualitatif yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Perkebunan Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu, seperti gambaran umum perusahaan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan yang bekerja di PT.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petakebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu yang secara keseluruhan berjumlah 153 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2014). teknik sampling yang dipakai untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Method Random Sampling*. Dikatakan *Simple* (Sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan *Rumus Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 0,3825}$$

$$n = \frac{153}{1,3825}$$

$$n = 110,669$$

$$n = 111 \text{ Orang}$$

Dimana:

- n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*).

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka ukuran sampel minimum pada PT.

Petakebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu adalah 110,669 karyawan yang dibulatkan menjadi 111 karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode Pengumpul Data dengan mengadakan tatap muka dan tanya jawab langsung dengan pihak pimpinan dan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. Observasi

Metode observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan melihat secara langsung kejadian langsung dilapangan dan kemudian menarik kesimpulan lewat realita yang terjadi di lapangan.

3. Kuisioner

Kuesioner Menurut (Sugiyono, 2017) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Perkebunan Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang di bantu dengan menggunakan program SPSS Versial 23.0 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

- Y = Produktivitas
 a = konstanta
 b (1,2) = koefisien regresi
 X1 = Disiplin
 X2 = Lingkungan Kerja
 e = kesalahan pengganggu

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*.

Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memilih jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk memilih jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk memilih jawaban Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
4. Untuk memilih jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.6 Uji Kualitas Data

Dengan menggunakan dasar diatas, maka sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian antara lain :

3.6.1 Uji Validitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan valid atau tidaknya yang diukur oleh kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r = 0,60$. Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0,60, maka dikatakan butir pertanyaan tersebut tidak valid (Sunyoto, 2017)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Selanjutnya pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji Reabilitas. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan alpha cronbach's dengan kriteria:

Jika nilai alpha cronbach's $> 0,60$ maka item yang valid dikatakan reliabel.

Jika nilai alpha cronbach's $< 0,6$ maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terkait.
- b. Besarnya varian error atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat *homoscedasticity*).
- c. Indenpendensi dari error (*non autocorrelation*)
- d. Normalitas dari distribusi error.
- e. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) (Ghozali (2017)).

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas di sini tidak dilakukan per

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel (univariate) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (multivariable). (Suliyanto, 2013)

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan grafik Normal Probability Plot (*P-PPlot*), apabila titik (data) masih berada di sekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier (Suliyanto, 2013). Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier yang pengolahan datanya menggunakan SPSS.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*. (Suliyanto, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson. (**Priyatno, 2015**) Uji Durbin Watson (*Durbin Waston Test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang di estimasi.

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Ghozali (2017)**, Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.2 Uji F (Simultan)

Menurut **Ghozali (2017)**, Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F table maka variabel – variabel secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelayanan sebagai variabel terikat. Pembuktian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing – masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikatnya.

3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan nama koefisien determinasi (R^2). Semakin tinggi R^2 , semakin penting suatu variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel

tingkat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model yang didapatkan akan semakin baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Deskripsi Umum Perusahaan

Perusahaan Terbatas perkebunan nusantara V (PTPN V) Kebun SEI Rokan merupakan satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau dibawah Kementerian BUMN. PT.Perkebunan Nusantara V merupakan BUMN yang bergerak dalam bidang perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 09 April 1996 dengan Kantor Pusat di Pekanbaru.Perusahaan ini memiliki beberapa Kebun, Unit, PKS, dan Rumah Sakit, yang lokasinya menyebar di Provinsi Riau.

Landasan hukum Perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Anggaran dasar perusahaan dibuat didepan Notaris Harun Kamil melalui Akte RI No. C2-8333H,T. 01. Tahun 1996, serta telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan akta notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perusahaan ini telah mendapatkan persetujuan menteri kehakiman dan HAM RI melalui surat keputusan No. c2-0923 H.T.01.04 TAHUN 2002 tanggal 28 Oktober

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2002, dan telah diumumkan dalam berita Negara RI No. 72 tanggal 19 September 2003 dan tambahan berita Negara RI No. 8785/2003.

Saat ini, kantor pusat berkedudukan di jln. Rambutan no.43 Pekanbaru, dengan unit usaha yang terbesar diberbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Perusahaan mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat; 5 unit bisnis strategis (USB); 25 unit kebun kelapa sawit; 12 pabrik kelapa sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO; 4 fasilitas pengolahan karet ; dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.2129 Ha lahan sendiri/ inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

1. SBU Sei Rokan (SRO)

- a) Kantor SBU / SBU SRO Office
- b) Kebun inti sei tapung (STA)/STA Estate
- c) Kebun sei siasam (SSI)/SSI Estate
- d) Kebun SRO/SRO Estate
- e) Kebun sei intan (SIN)/SIN Estate
- f) PKS SRO/SRO POM
- g) PKS SIN/SIN POM
- h) PKS STA/STA POM

4. Logo dan Motto PTPN V (PT Perkebunan Nusantara V)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Logo PTPN V ini menggunakan logo yang menyerupai daun kelapa sawit berkembang dan melekok halus tanpa ujung tajam. Logo ini telah diresmikan di Gedung Serba Guna Kantor Pusat PTPN V Jalan Rambutan No 43 Pekanbaru. Dan logo tersebut mempunyai makna disetiap warna daunnya, warna kuning/orange mempunyai arti berupa minyak mentah kelapa sawit, hijau mempunyai arti perkebunan ramah lingkungan. Sedangkan biru mempunyai arti perusahaan yang siap bersaing secara global dan menjadi wadah bagi semua elemen penting perusahaan. Logo ini telah disetujui dan ditanda tangani oleh Menteri BUMN Dahlan Iskan dengan Nomor : S-150/MBU/2013 Tanggal 7 Maret 2013.

4.3 Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V

1) Visi

Visi akan menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh yang mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global. Visi perusahaan telah mengalami 3 kali perubahan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka pengembangan perusahaan. Penjelasan secara detail visi perusahaan diuraikan dibawah ini :

a) Perusahaan perkebunan

Bisnis utama (*cover Busines*) perusahaan adalah industry perkebunan.

b) Tangguh

Tangguh dalam arti mempunyai kekuatan dalam persaingan dalam persaingan yang tajam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Tumbuh

Tumbuh atau berkembang dalam arti memperluas segmen pasar mengurangi potensi dan memperbesar skala ekonomi dan perusahaan juga akan melakukan kerjasama dengan perusahaan lain dalam industry yang sama.

d) Berkembang

Perusahaan akan mengembangkan bisnis yang selama ini disediakan perusahaan lain (pemasok atau pun distributor). Hal ini dapat dilakukan dengan mendirikan perusahaan – perusahaan kecil baru untuk memasok bahan dan barang setengah jadi untuk kebutuhan produk maupun jasa.

e) Persaingan global

Perusahaan akan terus berupaya agar dapat tumbuh berkembang dalam persaingan di era globalisasi perusahaan harus mempunyai kekuatan dalam hal produk kemampuan dasar keuangan dan manajemen.

2) Misi

Misi mengelola agrobisnis kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder berwawasan lingkungan unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi. Penjelasan secara detail misi perusahaan diuraikan dibawah ini :

a. Agrobisnis

Adalah suatu kegiatan bisnis dalam industry perkebunan yang mencakup kegiatan di hulu dan hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kelapa sawit dan karet

Adalah jenis budidaya yang dikelola dan menjadi acuan bisnis (*Cover Business*)

c. Efisiensi

Adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan suatu produk dan jasa.

d. Mitra

Dalam melakukan kegiatannya perusahaan mengembangkan dan menjalankan prinsip kemitraan untuk tumbuh dan berkembang bersama (*growth for equity*).

e. Kepentingan pemegang saham

Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya perusahaan akan terus berupaya memperhatikan kepentingan *stakeholder*-nya.

f. Berwawasan lingkungan

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas lingkungan hidup ditempat beroperasi dan meningkatkan kesadaran kepada seluruh jajarannya akan pentingnya pelestarian lingkungan.

g. Unggul

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan daya saing melalui keunggulan SDM dan teknologi yang di miliki oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1 Lokasi PTPN V (PT Perkebunan Nusantara V Sei Rokan)

Unit Usaha (UU) Wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara V terletak di 5 Kabupaten, yaitu :

1. Kampar
2. Rokan Hulu
3. Siak
4. Indragiri Hulu

PKS Sei Rokan merupakan Pabrik yang pertama kali dibangun di Provinsi Riau pada tahun 1984. Berlokasi di Desa Pagaran Tapah, Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam Kabupaten Rokan Hulu dengan Luas Areal \pm 11 hektar. Pada saat ini PKS Sei Rokan memiliki Kapasitas terpasang Pabrik 60 Ton/jam. Kebun Sei Rokan berjarak 135 km dari pusat kota pekanbaru melalui Jl. Lintas Petapahan – Garuda Sakti dan Jl. Raya Petapahan – Bangkinang.

4.2 Struktur Organisasi PTPN V (PT Perkebunan Nusantara V Sei Rokan)

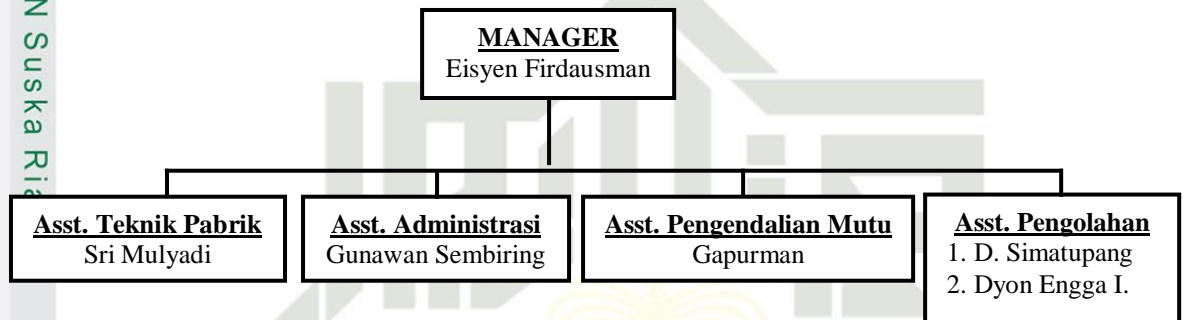
Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan terciptanya sustu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan. Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Rokan berbentuk staf dan lini. Struktur organisasi ini banyak perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Rokan dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : Bag. Administrasi PTPN V Sei. Rokan Hulu Kab. Rokan Hulu

1. Tugas Manager Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai/ menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pengerjaan dibidang pengolahan pabrik kelapa sawit serta pengendalian mutu sesuai dengan tugas pokoknya, manajer bertanggung jawab atas:

- a) Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodic setiap bulan.
- b) Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil. Realibilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Menyelenggarakan pertemuan sehubungan dengan PAO dengan bagian yang terkait.
- d) Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.

2. Tugas Asisten Teknik Pabrik

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan teknik pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik pada instalasi mekanik maupun instalasi listrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi serta arahan manajer PKS. Sesuai dengan tugasnya asisten teknik pabrik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memberikan bimbingan dan petunjuk kerja karyawan teknik pabrik mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahunan dan anggaran belanja periodik triwulan untuk hari oleh yang telah ditentukan.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara periodik/triwulan sesuai dengan anggran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik dilaksanakan tenaga sendiri maupun pemborong.
- c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap:
 - a) Pelaksanaan pemeliharaan teknik
 - b) Kondisi peralatan pabrik
 - c) Inventaris peralatan pabrik yang aktif dan non aktif.
 - d) Motoring terhadap kejadian/kerusakan instalasi pabrik guna merencanakan ke arah kesempurnaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e) Realisasi biaya pemeliharaan

d. Menjalin kerja sama dengan bagian pengolahan, memberi saran terbaik dalam pengoperasian pabrik.

e. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik digudang.

3. Tugas Asisten adm SDM dan Umum

a. Menyiapkan RKAP/RKO bidang SDM dan Umum di Unit.

b. Melaksanakan administrasi DAPENBUN, DPLK, JAMSOSTEK

c. Melakukan administrasi rekapitulasi kinerja karyawan DP2K.

d. Melaksanakan administrasi umum yang meliputi administrasi

e. keagrariaan, kesehatan, keamanan, kehumasan, dan administrasi

f. kegiatan umum lainnya.

g. Menyusun laporan masalah umum GAR dan sosial.

h. Mengelola dokumentasi/arsip personalia dan umum.

4. Asisten Pengendalian Mutu

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten pengendalian mutu adalah sebagai berikut:

a. Mengatur pekerjaan analisa.

b. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan analisa dilaboratorium.

c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan dan

b. penerimaan alat-alat laboratorium dan bahan kimia.

a. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium

c. komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. pengolahan serta sesudah diolah siap ekspor.
- e. Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti.

5 Asisten Pengolahan

- a. Mengawasi dan mengevaluasi penerimaan dan pemeriksaan mutu bahan baku olah.
- b. Mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan di proses pengolahan.
- c. Memeriksa kondisi peralatan sebelum proses pengolahan.
- d. Mengidentifikasi serta menganalisa setiap permasalahan yang terjadi di setiap kegiatan proses pengolahan sehingga efektifitas bisa terjaga.
- e. Melakukan koordinasi dengan asisten laboratorium dalam hal pengelolaan air limbah sesuai dengan persyaratan baku mutu dan persyaratan lingkungan.
- f. Mengetahui pencapaian kapasitas olah pabrik sesuai dengan kesepakatan.
- g. Menentukan pencapaian efisiensi pengutipan minyak dan efisiensi pengutipan inti sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- h. Memenuhi kebutuhan bahan baku olah.
- i. Mengelola proses pengolahan limbah tandan kosong menjadi kompos sesuai dengan standart yang ditetapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan

1. Hasil analisis regresi yang pertama membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, yang berarti H_1 yang dikemukakan diterima. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat disiplin dalam sebuah organisasi maka produktivitas juga akan meningkat.
2. Hasil analisis regresi yang kedua membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, yang berarti H_2 yang dikemukakan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja hanya dapat mempengaruhi secara langsung diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan untuk melaksanakan proses produksi barang atau jasa yang dihasilkan. Dengan diarahkan serta mendorong agar karyawan termotivasi dalam pencapaian target yang telah direncanakan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2. Saran

Penelitian ini di rancang dan dilakukan dengan baik, namun penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan mungkin mempengaruhi hasil dari penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan hendaknya mengadakan evaluasi berkala untuk dapat mengetahui kualitas kerja karyawan dari tahun ke tahun, kemudian meningkatkan kemampuan kerja karyawanm dengan melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan untuk karyawan sesuai dengan tugas tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, pemberian motivasi secara terus oleh pimpinan juga meningkatkan hasil kerja.
2. Perusahaan harus mempertimbangkan disiplin kerja karyawan agar produktivitas dapat lebih ditingkatkan lagi. Disiplin dalam hal ini adalah kehadiran dari karyawan yang tidak mencapai 100%, hal ini bisa di akibatkan karyawan sakit, izin atau alfa. Selain itu juga dari tingkat pelanggaran kerja karyawan dalam hal menggunakan perlengkapan kerja sebagai perlindungan. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi disiplin kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan. Sanksi ini bisa berupa pemberian surat peringatan agar karyawan dapat memperbaiki kesalahannya.
3. Data yang digunakan dan di analisis menggunakan instrument berdasarkan presepsi jawaban dari responden, hal ini dapat menimbulkan masalah presepsi responden keadaan yang sesungguhnya, maka peneliti selanjutnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti melakukan metode wawancara langsung kepada responden agar lebih mencerminkan jawaban atas kondisi yang sebenarnya.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain atau dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti motivasi kerja, daya fisik dan pengalaman kerja.



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. QS. Al-A'raf ayat 56.
- Al-Qur'an. QS. Hud ayat 61.
- Arisanti, D. 2015. *Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Iklim organisasi Terhadap Semangat kerja Pegawai Kantor Administrator Pegawai Pelabuhan Utama di Belawan*. Medan: Tesis Sekolah Pascasarjana USU.
- Adeyeye, J.O., A.A Adenji, A.O Osinbanjo, dan O.A Oludayo. (2015). *Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria*.
- Christian, F. A., dan L. Farida. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *Jom Fisip*, 3(1) : 1-15
- Edwin B. Flippo 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Ery, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Ghalih. 2013. *Disiplin kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013. *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara, A. P. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang M. 2015. *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ningrum, Wahyu Handayani. 2018. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT. ABC Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol. 21.No. 1.
- Priyatno, D. 2015. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Gravindo.
- Senata, W., Nuridja., R. Suwena. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung tahun 2017. *Jurnal* 4(1): 1-10
- Sagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Hany, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9, No. 1, 44-53.
- Simungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Bandung: Bumi aksara.
- Sudarmayanti. 2007. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Giulia Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung
- Suliyanto. 2013. *Ekometrika Terapan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunaryoto, D. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen sumber Daya Manusia Cetakan ke 3*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Thoha. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djamban.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, edisi kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 1 KUISIONER

KUESIONER PENELITIAN



“PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (PABRIK KELAPA SAWIT) INTI SEI ROKAN KABUPATEN ROKAN HULU”

Terimakasih atas partisipasi responden untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini merupakan instrument penelitian yang dilakukan oleh :

DATA PENELITIAN

Nama : CHALIF AHMAD SAHPUTRA
 Status : Mahasiswa
 NIM : 11671102516
 Program Studi : MSDM
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas : UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* (✓) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki - laki

: Perempuan

Pendidikan : SD

: SMP

: SMA

: S1

: S2

Usia : < 20 tahun

: 20 – 30 tahun

: 31 – 40 tahun

: < 40 tahun

Bagian Bekerja : Afdeling

: SDM

: Teknik/ Pengolahan

: Asistensi

: Administrasi

: Manager

: Pengolahan

: Pengendalian Mutu

: MBT

: Karyawan Pimpinan

: Karyawan Pelaksana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar

Sangat Setuju (SS) : 5
 Setuju (S) : 4
 Kurang Setuju (KS) : 3
 Tidak Setuju (TS) : 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

A PRODUKTIVITAS (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
KEMAMPUAN						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan					
MENINGKATKAN HASIL YANG DICAPAI						
6	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
8	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
SEMANGAT KERJA						
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
10	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					

B. DISIPLIN KERJA (X1)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
TUJUAN DAN KEMAMPUAN						
5	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya					
6	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang membuat saya mengerti melakukan pekerjaan					
TELADAN PIMPINAN						
3	Pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja					
4	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan					
BALAS JASA						



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumarkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Saya menerima jasa yang sesuai aturan perusahaan					
Keadilan						
	Dalam pembagian tugas saya tidak dibeda-bedakan dengan karyawan lain					
WASKAT						
	Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan					
	Pimpinan diperusahaan saya rutin dalam melakukan pengawasan					
SANKSI HUKUMAN						
	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan					
10	Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan					
KETEGASAN						
11	Pimpinan saya bersikap tegas terhadap semua karyawan					
HUBUNGAN KEMANUSIAAN						
12	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA						
	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan					
	Saudara dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan					
	Saudara menganggap rekan kerja di perusahaan tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga					
	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan					
	Hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan kerja perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumarkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang ada didalam perusahaan					
22	Saya memiliki kesediaan sikap untuk taat akan peraturan					
23	Saya bertingkah laku sesuai dengan peraturan					
24	Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan					
PENERANGAN						
25	Pendistribusian cahaya ditempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
26	Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
27	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya					
SIRKULASI UDARA						
28	Saya merasa sirkulasi udara yang baik ditempat kerja					
29	Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen dan udara yang kurang bersih					
30	Saya merasa tidak nyaman karena tempat kerja saya terasa sangat panas sehingga mengakibatkan cepat lelah					
KEAMANAN						
31	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
32	Peralatan keamanan disekitar tempat kerja saya membuat saya merasa sangat aman sehingga saya dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya					
33	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa sangat nyaman					
34	Adanya jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya merasa sangat aman sehingga mempengaruhi kondisi kejiwaan saya dalam bekerja					
35	Kantor ataupun perusahaan dan tempat kerja yang aman mendukung konsentrasi saya ketika bekerja					
36	Perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja demi keselamatan dan keamanan					



LAMPIRAN 2

Uji Validitas

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.337**	.589**	.683**	.378**	.701**	.556**	.667**	.738**	.780**	.832**	.589**	.886**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.2 Pearson Correlation	.337**	1	-.147	.159	.398**	.474**	.073	.398**	.449**	.478**	.492**	-.147	.457**
Sig. (2-tailed)	.000		.123	.096	.000	.000	.445	.000	.000	.000	.000	.123	.000
N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.3 Pearson Correlation	.589**	-.147	1	.863**	.168	.446**	.117	.355**	.421**	.460**	.428**	1.000**	.657**
Sig. (2-tailed)	.000	.123		.000	.078	.000	.223	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.4	Pearson Correlation	.683**	.159	.863**	1	.220*	.523**	.231*	.429**	.495**	.533**	.524**	.863**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.000		.021	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.5	Pearson Correlation	.378**	.398**	.168	.220*	1	.456**	.491**	.484**	.534**	.509**	.540**	.168	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.078	.021		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.6	Pearson Correlation	.701**	.474**	.446**	.523**	.456**	1	.360**	.790**	.866**	.911**	.574**	.446**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.7	Pearson Correlation	.556**	.073	.117	.231*	.491**	.360**	1	.440**	.455**	.433**	.392**	.117	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.445	.223	.015	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.223	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.8	Pearson Correlation	.667**	.398**	.355**	.429**	.484**	.790**	.440**	1	.916**	.873**	.542**	.355**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.9	Pearson Correlation	.738**	.449**	.421**	.495**	.534**	.866**	.455**	.916**	1	.953**	.609**	.421**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Su



N		111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.1	Pearson												
0	Correlation	.780**	.478**	.460**	.533**	.509**	.911**	.433**	.873**	.953**	1	.649**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.1	Pearson												
1	Correlation	.832**	.492**	.428**	.524**	.540**	.574**	.392**	.542**	.609**	.649**	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1.1	Pearson												
2	Correlation	.589**	-.147	1.000**	.863**	.168	.446**	.117	.355**	.421**	.460**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.123	.000	.000	.078	.000	.223	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X1	Pearson												
	Correlation	.886**	.457**	.657**	.755**	.634**	.835**	.537**	.797**	.869**	.890**	.806**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Su



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABELITAS

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.946	23

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.933	12

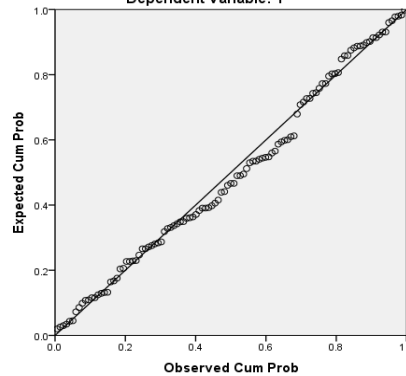
Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.965	.972	36

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



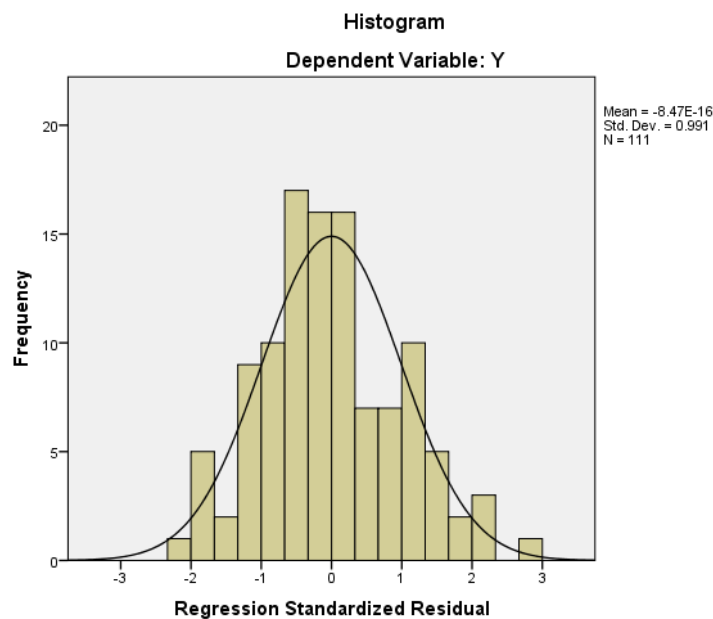
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Statistik One Sample *Kolmogorov-Smirnov***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

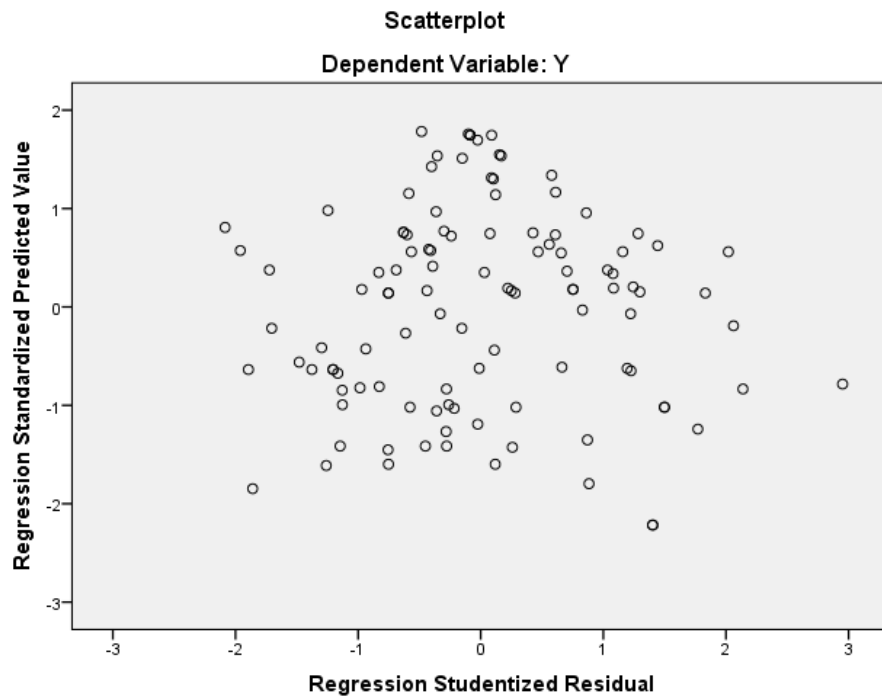
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25356067
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.109
	Negative	-.150
Test Statistic		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.704 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Histogram

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Heteroskedastisitas**Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.995	1.005
	X2	.995	1.005

a. Dependent Variable: Y

Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	43.137	19.735	
	X1	1.368	.110	.769
	X2	-.087	.152	-.035

a. Dependent Variable: Y

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.137	19.735		2.186	.031
	X1	1.368	.110	.769	12.447	.000
	X2	-.087	.152	-.035	-.570	.570

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5279.866	2	2639.933	77.504	.000 ^b
	Residual	3678.693	108	34.062		
	Total	8958.559	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Koefisien Determinasi Test

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.651	6.129	1.867

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

TABELASI

Responden	DISIPLIN KERJA (X1)												Total X
	PERNYATAAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
IN R1	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	50
Sus R2	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	52
ka R3	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	51
Riau R4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	51
R5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	50
R6	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	50
R7	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	50
R8	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	49
R9	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	44
R10	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	53
R11	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	55
R12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	56
R13	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	51
R14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
R15	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	42
R16	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	3	46
R17	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	52
R18	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	46
R19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52
R20	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	53

R21	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55
R22	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	41
R23	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	41

Responden	DISIPLIN KERJA (X1)												Total X
	PERNYATAAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R24	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	44
R25	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	40
R26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	52
R27	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	44
R28	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
R29	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	53
R30	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	54
R31	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	52
R32	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	48
R33	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	57
R34	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	57
R35	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	41
R36	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
R37	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	51
R38	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	45
R39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
R40	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	42



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum tentang isi karya tulis yang dikutip.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R41	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	44
R42	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	47
R43	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	42
R44	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	48
R45	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	56
R46	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	42
R47	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46

Responden	DISIPLIN KERJA (X1)												Total X
	PERNYATAAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R48	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
R49	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	43
R50	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
R51	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	46
R52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
R53	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
R54	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	42
R55	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
R56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
R57	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	53
R58	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	49
R59	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	47
R60	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50

R61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
R62	3	3	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	48
R63	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	56
R64	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	40
R65	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
R66	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
R67	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	44
R68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
R69	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	46
R70	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	43
R71	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58

Responden	DISIPLIN KERJA (X1)												Total X
	PERNYATAAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R72	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38
R73	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
R74	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
R75	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	44
R76	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	44
R77	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	43
R78	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
R79	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	46
R80	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska

R81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
R82	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
R83	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
R84	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
R85	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
R86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
R87	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	46
R88	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	5	52
R89	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
R90	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
R91	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
R92	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	50
R93	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
R94	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	5	52
R95	5	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	50

Responden	DISIPLIN KERJA (X1)												Total X
	PERNYATAAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R96	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	56
R97	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	52
R98	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	55
R99	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	52
R100	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	54

R101	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
R102	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	45
R103	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	52
R104	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	4	48
R105	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	54
R106	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
R107	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	53
R108	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	50
R109	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	51
R110	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	50
R111	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPON DEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)																																		TOT AL (X2)			
	PERNYATAAN																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
R1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126	
R2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	121
R3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R6	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	124
R7	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R8	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	127	
R9	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	125
R10	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	123	
R11	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128	
R12	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	121	
R13	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126	
R14	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	124	
R15	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	122
R16	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128	
R17	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	125	
R18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	122
R19	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126	
R20	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R21	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127		
R22	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126		
R23	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R24	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	125
R25	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R26	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R27	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R28	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R29	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R30	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	125
R31	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R32	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R33	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R34	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R35	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R36	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R37	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R38	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R39	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R40	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R41	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R42	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R43	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R44	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R45	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R46	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R47	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R48	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R49	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	131
R50	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R51	3	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R52	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R53	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	131
R54	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R55	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R56	3	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R57	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R58	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R59	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R60	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R61	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R62	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R63	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	131
R64	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R65	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R66	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R67	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R68	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R69	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R70	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R71	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R72	3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R73	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R74	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R75	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R76	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R77	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	125
R78	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R79	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R80	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R81	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R82	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R83	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R84	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R85	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R86	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R87	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	131
R88	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R89	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R90	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R91	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R92	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	129
R93	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	130
R94	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R95	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R96	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R97	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R98	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	159
R99	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R100	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R101	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	123
R102	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	124
R103	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	122
R104	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	124
R105	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R106	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	126
R107	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128
R108	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	125
R109	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	127
R110	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	125
R111	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	128

Responden	PRODUKTIVITAS (Y)																							TOTAL (Y)
	PERNYATAAN																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
R1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	105
R2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	107

R3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	108
R4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	108
R5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	102
R6	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	108
R7	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	102
R8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	104
R9	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	3	5	3	91
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
R11	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	108
R12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	107
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
R14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	109
R15	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	95
R16	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	84
R17	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	101
R18	3	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	87
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
R20	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	105
R21	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	104
R22	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	84
R23	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	89
R24	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	86
R25	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	92
R26	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	100
R27	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurniikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R28	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	103
R29	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	101
R30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	99
R31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	106
R32	3	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	88
R33	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	111
R34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	111
R35	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	81
R36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	108
R37	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	97
R38	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	89
R39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	88
R40	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
R41	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
R42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	97
R43	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	5	83
R44	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	97
R45	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	109
R46	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	87
R47	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	88
R48	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	87
R49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	89
R50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
R51	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	87
R52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R53	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	111
R54	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	85
R55	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	101
R56	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	108
R57	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	103
R58	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	97
R59	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	91
R60	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	96
R61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	101
R62	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	94
R63	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	109
R64	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	76
R65	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	88
R66	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	92
R67	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
R68	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
R69	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	102
R70	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	101
R71	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	111
R72	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	92
R73	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	98
R74	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	98
R75	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	101
R76	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	101
R77	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



R78	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	95
R79	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	99
R80	3	3	4	5	4	3	3	5	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	88
R81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	112
R82	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	111
R83	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	102
R84	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	106
R85	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	92
R86	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	106
R87	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	88
R88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
R89	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	96
R90	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	105
R91	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
R92	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	111
R93	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	109
R94	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	110
R95	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	108
R96	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	112
R97	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	107
R98	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	106
R99	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	101
R100	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	104
R101	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	100
R102	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurntumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Su



R103	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	112
R104	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	110
R105	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	111
R106	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	111
R107	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	112
R108	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	107
R109	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	106
R110	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	102
R111	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengurntumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama Chalif Ahmad Sahputra lahir di Padang pada tanggal 17 Agustus 1998 anak dari pasangan Bapak Syahril dan Ibu Nurhalena merupakan anak kedua dari lima bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari lulusan SD Negeri 005 Bukit Ranah pada tahun 2010, Kemudian melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren PPMTI Tanjung Berulak lulus pada tahun 2013, dan melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 kampar dari tahun 2013 – 2016.

Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program S1 Manajemen dengan Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan di PT. BPRS Berkah Fadhlillah, lalu melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Pulau ,Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS (PABRIK KELAPA SAWIT) INTI SEI ROKAN KABUPATEN ROKAN HULU”. Hasil penelitian tersebut diuji dalam Sidang Munaqasah (Oral Komprehensif) pada tanggal 28 April 2020 Di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Dan Alhamdulillah berkat semangat, motivasi dan dukungan dari orang tua serta orang sekitar penulis dinyatakan LULUS dan serta berhak menyandang Gelar Sarjana Ekonomi (SE)